

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

БАЙЄР О. М. —
завідувач кафедри дошкільної освіти
Запорізького ОІППО, канд. психол. наук

ГУРКОВСЬКА Т. Л. —
головний редактор журналу
«Практичний психолог: Дитячий садок»

ЛАДИВІР С. О. —
науковий консультант Інституту
психології імені Г. С. Костюка НАПН
України, канд. психол. наук

ЛИСЕНКО Н. І. —
директор з контенту Цифрового
видавництва MCFR

МАКСИМЕНКО С. Д. —
директор Інституту психології імені
Г. С. Костюка НАПН України, дійсний
член НАПН України, д-р психол. наук,
професор

ПІРОЖЕНКО Т. О. —
завідувач лабораторії психології
дошкільника Інституту психології
імені Г. С. Костюка НАПН України,
д-р психол. наук

ПАНОК В. Г. —
директор Українського НМЦ практичної
психології і соціальної роботи НАПН
України, д-р психол. наук

САВІНОВА Н. В. —
шеф-редактор методичних видань
MCFR Освіта

САВЧЕНКО Ю. Ю. —
заступник директора
з науково-педагогічної
та соціально-гуманітарної роботи
Педагогічного інституту КУ
імені Бориса Грінченка,
канд. психол. наук

ЧЕПЕЛЄВА Н. В. —
заступник директора з наукової частини
Інституту психології імені Г. С. Костюка
НАПН України, дійсний член НАПН
України, д-р психол. наук, професор

ЕКСПЕРТНА РАДА

ГУЛЄВИЧ Т. М. —
завідувач науково-методичного центру
психологічної служби РНМЦ управління
освіти Деснянської районної в м. Києві
державної адміністрації

ЗАДОРОВНИЙ Н. М. —
практичний психолог ДНЗ № 626, Київ

РИГЕЛЬ О. В. —
доцент кафедри практичної
психології Дрогобицького державного
педагогічного університету
імені Івана Франка, канд. психол. наук

Київ

«МЦФЕР-Україна»

2018

ЩОМІСЯЧНИЙ СПЕЦІАЛІЗОВАНИЙ ЖУРНАЛ

практичний. дитячий ПСИХОЛОГ • САДОК

№ 4
КВІТЕНЬ
2018

Видається за інформаційної підтримки Міністерства освіти і науки України
та Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

Професійне свято та професійний журнал

Символічно, що практичні психологи відзначають професійне свято у квітні. Завдяки вашим зусиллям люди усвідомлюють себе та власні потреби і бажання, отримують поштовх до оновлення, змін, розкривають власний потенціал. Власне, як і природа навесні.

Редакція журналу «Практичний психолог: Дитячий садок» прагне, аби квітнєве число було особливим. От і цього року ми наповнили журнал публікаціями, які є готовими консультаціями на актуальні теми:

- Як говорити з батьками дітей, щоб вас чули;
- Колеги, з якими складно;
- Конфлікти поколінь, або Як порозумітися з колегою;
- Малюк з предметами діє чи маніпулює.

Окрім цього, ми допоможемо вам налагодити контакт з татусями дітей.

Квітнєве число також продовжує цикл статей про співзалежні сім'ї та дітей, які в них зростають. А слухачі дистанційного навчального курсу «Дитина в стресогенній ситуації: психологічна допомога» матимуть змогу вивчити його термінологічний апарат.

А ще презентуємо тематичний блок публікацій щодо арт-терапії у роботі з дітьми та дорослими. За зовнішньою простотою методу ховається глибока форма психотерапії. І про це не слід забувати. Тож спершу пригадаємо правила і завдання арт-терапії. А згодом читатимемо про «Щоденник емоцій» та користуватимемося програмою, яка допоможе знизити тривожність та подолати страхи у старших дошкільників.

Шановні колеги! Щиро вітаю з Днем психолога та бажаю творчої наснаги!

Тетяна ГУРКОВСЬКА
головний редактор



29 **Тетяна ГУРКОВСЬКА**
Як говорити з батьками
дітей, щоб вас чули

Практичний психолог спілкується з батьками дошкільників постійно. Приводів для цього у фахівця багато. Утім, чи завжди батьки йогочують? Тож як говорити з батьками, щоб вони чули і прислухалися?

психологічна просвіта

35 **Юрій САВЧЕНКО,**
Яна ПОЛІЩУК
Колеги, з якими
складно...

У будь-якому колективі є люди, які завжди чимось незадоволені, і обов'язково обговорюють це з колегами. Є й ті, хто не висловлюється відкрито, однак оцінюють різні ситуації з негативним підтекстом. Спілкуватися та працювати з такими людьми некомфортно. Як позбутися песимістичних настроїв і створити комфортну атмосферу в колективі?

консультація

40 **Ірина ТЮРЮТІКОВА**
Конфлікти поколінь, або
Як порозумітися
з колегою

Конфлікт між колегами — тема не нова, але завжди актуальна: час від часу з цієї проблемою стикається кожна людина. Зокрема, трапляються випадки, коли досвідчені працівники вороже сприймають молодих спеціалістів, бачать у них тягар або навіть конкурентів. Чому це відбувається? Як запобігти подібним конфліктам і як їх розв'язувати



ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ

45 **Ольга БАЙЕР**
Понятійний апарат
навчального курсу

Майстерно володіти термінологічною лексикою, розуміти професійні поняття і явища — ознака компетентного фахівця, як теоретика, так і практика. Тож у другій темі курсу «Дитина в стресогенній ситуації: психологічна допомога» пропонуємо ознайомитися з основними термінами та поняттями

у записник психолога

53 **Тетяна ГУРКОВСЬКА**
Малюк з предметами діє
чи маніпулює?

Терміни — слова, які мають специфічну, особливу функцію: вони не лише називають поняття чи процес, а й дають їм точне, усім зрозуміле визначення. Кваліфікований фахівець має досконало володіти термінологічним апаратом та правильно застосовувати ті чи ті терміни, а також уміти відрізнати науково прийнятні визначення від авторських «тлумачень»...

Статті практичних психологів системи освіти, опубліковані в поточному числі журналу, рецензували:
Людмила ТЕРЕЩЕНКО, старший науковий співробітник лабораторії психології навчання імені І. О. Синиці Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, канд. психол. наук, та Юрій САВЧЕНКО, заступник директора Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка, канд. психол. наук, доцент



ПСИХОЛОГІЧНА ПРОСВІТА

У будь-якому колективі є люди, які завжди чимось незадоволені, і обов'язково обговорюють це з колегами. Є й ті, хто не висловлюється відкрито, однак оцінюють різні ситуації з негативним підтекстом. Спілкуватися та працювати з такими людьми некомфортно. Як позбутися песимістичних настроїв і створити комфортну атмосферу в колективі?



Юрій САВЧЕНКО,
заступник директора
Педагогічного інституту
Київського університету
імені Бориса Грінченка,
канд. психол. наук, доцент

Колеги, з якими складно...

Перше, що слід зробити, аби зберегти психологічне здоров'я і створити сприятливий мікроклімат у колективі, — проаналізувати особливості поведінки кожного з типів негативно налаштованих людей і вирішити, як з ними поводитися.

Можливості чи причини

Ви, певно, чули вислів «Хто хоче — шукає можливості, хто не хоче — причини». Його автором є 16-й президент США Авраам Лінкольн (*Abraham Lincoln*). Так-от, **песиміст і є тим, хто намагається знайти причини** не виконувати те чи те доручення, не брати участь у тому чи тому проекті тощо. А якщо завдання він все ж таки примусово виконує і насправду відбувається так, як він прогнозував, то потік негативних висловлювань не зупинити: «А я попереджав, що нічого хорошого з цього не вийде. А ви мене не слухали!». Іноді песиміста підтримує колектив, але не довго — до того часу, поки проблема перестане бути гострою.



Через те, що песиміст вбачає у всьому погане, уявляє майбутнє в похмурому світлі, він і до роботи ставиться відповідно. Адже навіщо «горіти роботою», якщо керівник змінить завдання чи матиме поганий настрій, тому все одно не оцінить роботу як належне тощо.

Песиміст завжди аргументує, чому майбутнє буде негативним. Це можуть бути приклади з власного життя: «У мене на минулій роботі так само було: оформила інформаційний стенд, а коли призначили нового директора, довелося переробляти». Або приклади з досвіду інших дошкільних закладів: «У дитячому садку № 1111 була подібна ситуація. І чим все закінчилося? Соціального педагога звільнили». У кожного песиміста свої прийоми і приклади, як переконати колег у тому, що нічого хорошого від цієї роботи, життя в цій країні чекати не варто.



Олену Петрівну, медичну сестру басейну, колеги часто називали песимісткою. Усе, що вона з ними обговорювала, було забарвлене похмурими кольорами. Олена Петрівна була старша за інших працівників, тож усі негативні висловлювання вона



Яна ПОЛІЩУК,
головний редактор журналу
«Медична сестра дошкільного
закладу»

пояснювала своїм віком: «Ось доживете до моїх років, зрозумієте, що нічого в нашій країні не зміниться на краще». Поступово колеги почали ігнорувати Олену Петрівну, і вона залишилася на самоті. Лише новачки іноді зверталися до неї з проханнями, про що самі згодом шкодували. Адже всі розмови зводилися до нарікань на життя, роботу тощо. Зрештою Олена Петрівна вирішила звільнитися з закладу дошкільної освіти, де її «не розуміють».

Песимістами не народжуються, ними стають під впливом різних подій. Зазвичай **причина такої поведінки** — дитячі комплекси, зумовлені неправильним вихованням. Так, «усі ми родом з дитинства», і наші проблеми — також. Із віком ми всі стаємо певною мірою песимістами. Однак часто до дошкільних закладів приходять песимістично налаштовані молоді спеціалісти. Саме про такі випадки писав Марк Твен (*Mark Twain*): «Нема сумнішого видовища, ніж молодий песиміст, за винятком старого оптиміста».



Звісно, песимістам живеться непросто. Їх можна зрозуміти і навіть пожаліти, але не варто дозволяти їм «виливати» на вас свій негатив. Ви завжди можете знайти привід уникнути розмови з такими людьми. А якщо це неможливо, бо песиміст, приміром, директор закладу дошкільної освіти, шукайте нову роботу. Важливіше зберегти здоров'я і позитивний настрій, отримувати задоволення від спілкування з колегами та керівництвом, ніж мати високу заробітну плату чи стабільну роботу, на яку щодня змушуєте себе йти.

Влучно про песимістів висловився американський письменник Франклін Джонс (*Franklin Jones*): «Песиміст — це людина, яка на срібній таці не очікує знайти нічого, окрім плями». Так само негативно налаштований директор закладу дошкільної освіти, який переконаний, що підлеглі не можуть чесно працювати та якісно виконувати його доручення. Він завжди знайде привід, аби побачити недоліки у вашій роботі. Ви хочете, щоб вашим керівником була така людина?

Остаточно вирішити вам допоможуть результати досліджень британського вченого, психолога і психотерапевта Джорджа Філдмана (*George Fieldman*). Він з'ясував, що гіпертонія, яку спричинили негативні зауваження керівника, на третину підвищує імовірність розвитку серцево-судинних захворювань.

Я так не граю...

Наступний тип **проблемного колеги** — скиглій. Синонімами до цього слова є хникало, плакса, рева. У 80-90-х роках XIX століття словом «скиглій» стали називати зневірену, усім незадоволену та пасивну людину.



Учитель-логопед Світлана завжди шукала «жилетку», аби плакатися. Колеги, які спілкувалися зі Світланою, ставилися до неї поблажливо, терпляче і навіть співчували. Згодом ставлення колег погіршилося. Поведінка Світлани їх дратувала.

вони втомилися від її постійного скигління. Однак не знали, як вчинити з колегою. Зрештою вирішили — триматися від Світлани подалі. Директор закладу дошкільної освіти спочатку не помічав поведінки Світлани. Він рідко спілкувався з нею особисто, тому особливих нарікань у нього не було. Через кілька місяців директор почав помічати низьку результативність Світлани і зробив їй зауваження. На деякий час жінка активізувалася, але незабаром ситуація повторилася. Під час розмови з нею директор з'ясував причину — Світлану ігнорують колеги. Таке ставлення колег її пригнічує і впливає на продуктивність праці. Після цього директор організував збори. Працівники в присутності Світлани пояснили, що втомилися терпіти її скигління. Після зборів Світлана звільнилася за власним бажанням.

Зазвичай **причини проблемної поведінки скиглія** можна звести до двох:

- домогтися додаткової уваги;
- виправдати свій вчинок.

Не всім вдається привернути до себе увагу. Однак кожен з дитинства засвоїв способи, як це зробити: розбив коліно, болить живіт, образили в школі тощо. Ось і стають такі «дорослі діти» в колективі скигліями.

Друга причина — скигління перетворюється в завуальовану форму маніпуляцій. Маніпулятори від справжніх скигліїв відрізняються тим, що вони не скиглять постійно, а лише за певних обставин.



Інга, інструктор з фізичного виховання, час від часу спізнювалася на роботу. При цьому запізнення були не на кілька хвилин, а на годину-дві. Директор закладу дошкільної освіти — демократична жінка, набагато старша за свою підлеглу, — намагалася зрозуміти причину запізнення Інги і виправдати її. Адже в розумінні керівника запізнитися на роботу можна лише з поважних причин. Інга ж щоразу вигадувала історії, страшніші одна за одну, як-от: то її ледь не збив автомобіль, і вона дивом залишилася живою; то вона знепритомніла і її довго приводили до тями; то в її під'їзді була пожежа, і вона ледь встигла вискочити з будинку, а потім довго чекала пожежних. Усі історії Інги були вигаданими. Працівники дошкільного закладу це розуміли, але керівник, яка ставилася до молодшої підлеглої, як до доньки, довго не могла повірити, що її обманюють. Коли ж вона кілька разів поспіль спіймала Інгу на брехні, суворо з нею поспілкувалася і дала зрозуміти: ще одне запізнення — і її звільнять, до того ж за статтею. Як за помахом чарівної палички, Інга перестала запізнюватися, і її «нещастя» також припинилися.

«Псевдоскигліїв» легко привести до тями і навчити дотримуватися правил. Справжній скиглії навіть не намагатиметься щось змінити в своєму житті, адже бачить лише один вихід — скаржитися оточенню з будь-яких причин. Скиглії може навіть розуміти, що від його постійних скарг на життя нічого не зміниться. Однак не бачить іншого способу здобути увагу та турботу колег.

То лапи ломить, то хвіст відвалюється...

Якщо в «простоквашинців» нарікання на життя — каламбур і збіг обставин, то в **негативників** — це **стиль життя**. Вони, як і скиглії, завжди чимось незадоволені. Але якщо в скиглія мета такої поведінки корислива, то негативники щиро вірять, що життя ніколи не запропонує їм нічого доброго.

Лікарі-неврологи розглядають негативізм як симптом психічного розладу, за якого хворі безглуздо пручаються зовнішнім впливам, відмовляються виконувати будь-які прохання або роблять усе навпаки.

У колективі негативники демонструють негативне ставлення до оточення. Усе, що відбувається довкола, вони оцінюють зі знаком «мінус». Часто такі працівники прагнуть діяти наперекір іншим або виконувати завдання не так, як його окреслив керівник.



Марина переїхала з районного центру до міста працювати в дошкільному закладі вихователем. З перших днів вона постійно порівнювала роботу «тут» і «там» на користь попередньої. Колеги Марини спочатку спокійно ставилися до її порівнянь, жартували про це. Однак негативізм Марини почав поширюватися на завдання директора, які вона не лише критикувала, а й ігнорувала або виконувала інакше. До того ж Марина агітувала колег поводитися так само. Директорка спочатку списувала її поведінку на адаптаційний період у колективі, психологічні труднощі, пов'язані з переїздом. Та за кілька місяців вона переконала, що Марина навмисно так поводить, і її поведінка стала негативно позначатися на результатах роботи всього колективу. Директорка поспілкувалася з Мариною, пояснила всі можливі наслідки її дій. Відтак негативізм Марини поступово зменшився, що позитивно вплинуло на результати її праці та роботу інших.

Поведінку колеги-негативника можна корегувати. До того ж варто долучити до цього весь колектив дошкільного закладу. Якщо і це не допоможе, варто розлучитися з негативником. Адже критиканство такого працівника матиме руйнівні наслідки, якщо в оточенні з'являться його прихильники.

Що робити

Ми розглянули основні характеристики проблемних працівників, а тепер визначимо кілька варіантів поведінки під час взаємодії з ними.

Більшості песимістів, скигліїв і негативників потрібна аудиторія, яка готова їх вислухати, підтримати чи виправдати. Тож вам доводиться постійно витрачати робочий час і енергію на підтримання розмови з такими колегами. А вони найчастіше — базіки. Якщо їх не зупинити, то вони обговорюватимуть одну і ту саму проблему кілька разів. Дії цих «крадіїв часу» призводять до того, що ви змушені затримуватися, брати роботу додому тощо. Усвідомте наслідки вашої уваги до вигаданих проблем і зумійте сказати «ні» таким

Навчіться казати «Ні»

Не підігравайте
«жертвам»

Використовуйте
«правило третього разу»

Навчіться захищатися

колегам. **Навчіться швидко завершувати розмову** або змінійте її тему, щойно вони почнуть скаржитися на життя. Зазвичай негативникам і скигліям не вигідно розв'язати проблему, їм важливо говорити про неї і виправдовуватися.

Дії колег-негативників відповідають ролі «жертви». Тому **візьміть відповідальність** за ситуацію на себе. Технології особистої відповідальності добре описані в книзі Джона Міллера (*John Miller*) «Проактивне мислення». Він радить уникати неправильних запитань, як-от: «Чому поруч зі мною працюють ці скиглії і негативники?», «Хто зрештою знайде на них управу?». Відтак ставити правильні — «Як я можу змінити ситуацію?», «Як я можу застосувати знання про проактивну поведінку, які здобув(-ла) під час тренінгу?».

Пітер Брегман (*Peter Bregman*), консультант з питань управління, сформулював і описав «правило третього разу» у книзі «18 хвилин. Як підвищити концентрацію, перестати відволікатися і робити важливі справи». Суть правила полягає в тому, що **коли вас відволікають від роботи, ви:**

- вперше — промовчите;
- вдруге — зробите зауваження;
- втретє — владнаєте проблему.

Інакше «крадія часу» постійно негативно на вас впливатимуть. Почати активно діяти з третього чи тридцять третього разу — вибір за вами.

Тим, хто не вміє сказати «ні» скигліям і негативникам, аби залишатися «хорошим» в їхніх очах, бажано знайти надійні методи відновлення енергії. Якщо ви «нахапалися» негативу, радимо позбутися його за допомогою контрастного душу або прогулянок на природі. Який спосіб взаємодії з песимістами, негативниками і скигліями обрати — вирішувати вам. Однак **найліпші ліки** від песимізму та негативізму — **оптимізм**. І розуміти це можна по-різному.



Зірвалися в прірву два альпіністи — оптиміст і песиміст.
Песиміст: «Падаю!»
Оптиміст: «Лечу!»

Підтримуйте позитивний настрій у колективі. У книзі Дональда Кліфтона (*Donald Clifton*) «Сила оптимізму: Чому позитивні люди живуть довше» наведено результати досліджень вчених: колективи, у яких співвідношення позитивних і негативних взаємодій перевищує 3:1, демонструють більшу продуктивність, ніж ті, де цей показник не досягнуто. Хоча, звісно, має бути межа. Барбара Фредріксон (*Barbara Fredrikson*) та Ізабель Лосада (*Isabel Losada*) у книзі «Математичні моделі» виявили верхню межу: ситуація погіршується, якщо співвідношення позитиву/негативу перевищує 13:1.

Отже, ви можете створити комфортну атмосферу в колективі та врятувати колег від песимістичних настроїв. Для цього позитивно оцінюйте події, інших людей і себе.